



SEANCES D'ACTUALITE STATUTAIRE 3 & 8 MARS 2016

CDG13



PROGRAMME DE LA JOURNEE

- La séance d'actualité de ce jour aura pour but de faire le point sur :
 - I. La modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (Accord PPCR)
 - II. Les nouvelles dispositions applicables aux agents non titulaires issues du décret 2015-1912 du 29 décembre 2015
 - III. La mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

**ACCORD RELATIF A LA MODERNISATION DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE :**

**LA MODERNISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS, DES
CARRIERES ET DES REMUNERATIONS**

ACCORD PPCR

- Plus de 30 ans après l'adoption de la loi du 11 juillet 1983, volonté du Gouvernement de réaffirmer les principes fondamentaux de la fonction publique
- Mise en œuvre d'un accord reposant sur le but de conforter et de moderniser le statut général des fonctionnaires afin d'en assurer sa pérennité
- Deux axes de modernisation:
 - ⇒ Le renforcement de l'unité de la fonction publique pour l'adapter aux évolutions de la fonction publique
 - ⇒ Une amélioration de la politique de rémunération

LE RENFORCEMENT DE L'UNITE DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR L'ADAPTER AUX EVOLUTIONS DE L'ACTION PUBLIQUE

- Le recrutement :
 - Evaluation des procédures de recrutement
 - Rénovation des épreuves de concours
 - Renforcement de la gestion des listes d'aptitude
 - Développement du recours aux concours sur titre
 - Harmonisation des procédures de recrutement sans concours dans le 1er grade de catégorie C

- Des dispositions statutaires communes aux 3 fonctions publiques :
 - Règles statutaires communes aux filières professionnelles identiques
 - Démarches de mutualisation
 - Mobilité facilitée pour les fonctionnaires relevant de règles statutaires communes

- La mobilité :
 - Mobilité simplifiée
 - Mobilité facilitée au sein d'une même zone géographique

AMELIORATION DE LA POLITIQUE DE REMUNERATION

- La rémunération :
 - Réexamen du dispositif de l'indemnité de résidence
 - **Transformation des primes en points d'indice**
 - Réduction des écarts de rémunération entre hommes et femmes
 - Rénovation des grilles indiciaires
 - Suppression des références aux indices bruts au profit d'une référence aux indices majorés
 - Simplification et transparence des régimes indemnitaires
 - Restructuration de la catégorie C (fusion des échelles 4 et 5 de rémunération)

- La carrière :
 - Déroulement d'une carrière complète sur deux grades minimum
 - Révision des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle
 - **Cadence unique d'avancement d'échelon**

CALENDRIER D'APPLICATION DU PROTOCOLE

(source ministère de la décentralisation de la fonction publique)

	2016	2017	2018	2019	2020
Catégorie A		<p>-Reclassement dans la nouvelle grille</p> <p>-Transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167 € de primes correspondant à 3 points</p> <p>-Revalorisation (incluant la transformation de primes) : <i>1^{er} grade</i> : IM 383 à 664 <i>2^e grade</i> : IM 489 à 793 <i>3^e grade</i> : IM 645 à 826</p>	<p>-Transformation de primes en points : attribution de 5 points en abattant 222 € de primes correspondant à 4 points</p>	<p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 390 à 673 ; <i>2^e grade</i> : IM 500 à 806 ; <i>3^e grade</i> : IM 655 à 830</p>	<p>-Revalorisation : Le <i>2^e grade</i> culmine à l'IB 1015 soit l'IM 821</p>
Catégorie B	<p>-Transformation de primes en points : attribution de 6 points en abattant 278 € de primes correspondant à 5 points</p>	<p>-Reclassement dans la nouvelle grille</p> <p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 339 à 498 <i>2^e grade</i> : IM 347 à 529 <i>3^e grade</i> : IM 389 à 582</p>	<p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 343 à 503; <i>2^e grade</i> : IM 356 à 534 <i>3^e grade</i> : IM 392 à 587</p>		
Catégorie C		<p>-Reclassement dans la nouvelle grille à 3 grades</p> <p>-Transformation de primes en points : attribution de 4 points en abattant 167 € de primes, correspondant à 3 points</p>	<p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 326 à 367 <i>2^e grade</i> : IM 328 à 416 <i>3^e grade</i> : IM 350 à 466</p>	<p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 327 à 368 <i>2^e grade</i> : IM 329 à 418 <i>3^e grade</i> : IM 350 à 466</p>	<p>-Revalorisation : <i>1^{er} grade</i> : IM 330 à 382 <i>2^e grade</i> : IM 332 à 420 <i>3^e grade</i> : IM 350 à 473</p>

Les infirmiers et autres paramédicaux de catégorie A suivent le calendrier des catégories B. Les infirmiers et autres paramédicaux de catégorie B suivent également le calendrier des catégories B.

Les personnels sociaux de catégorie B suivent le calendrier des B en 2016 et 2017. En 2018, ils passent en catégorie A et leur grille en catégorie A, qui démarre le 1^{er} janvier 2018, est revalorisée le 1^{er} janvier 2019 et le 1^{er} janvier 2020.

Les personnels enseignants relèvent du calendrier des catégories A.

LES PREMIERES DISPOSITIONS

**ARTICLE 148 DE LA LOI N°2015-1785 du 29/12/2015 DE FINANCES POUR
2016**

Journal Officiel du 30 décembre 2015

**L'ABATTEMENT DE TOUT OU PARTIE DES INDEMNITES
AU PROFIT D'INDICES MAJORES**

L'ABATTEMENT DE TOUT OU PARTIE DES INDEMNITES AU PROFIT D'INDICES MAJORES

- Mise en œuvre d'un rééquilibrage progressif au profit de la rémunération indiciaire constituant notamment une mesure d'équité en faveur des fonctionnaires bénéficiant de peu de primes ainsi que de ceux qui feront valoir leur droit à la retraite
- Il est appliqué un abattement **sur tout ou partie des indemnités** perçues par les **fonctionnaires en position d'activité ou en détachement** dans un corps, un cadre d'emploi ou un emploi conduisant à pension civile ayant fait l'objet d'une revalorisation indiciaire.

Catégories	Montant annuel de l'abattement sur la part de RI
A	389 €
B	278 €
C	167 €

L'ABATTEMENT DE TOUT OU PARTIE DES INDEMNITES AU PROFIT D'INDICES MAJORES

- En contrepartie de cet abattement, **les fonctionnaires devraient gagner des points d'indices majorés qui différeront selon la catégorie hiérarchique de l'agent.** Les décrets ne sont pas parus à ce jour.
- Entre 2016 et 2020, les dispositions statutaires, indiciaires et indemnitaires peuvent, au plus tôt, rétroagir aux dates d'effets suivantes :
 - **Au 1er janvier 2016** pour les cadres d'emplois de catégorie B et certains relevant de la catégorie A (infirmiers et personnels paramédicaux, cadre de santé, filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801)
 - **Au 1er janvier 2017** pour les autres cadres d'emplois
- Un décret fixera les montants, les modalités et le calendrier de mise en œuvre de l'abattement ainsi que la liste des indemnités non prises en compte pour son calcul
- Les majorations indiciaires devraient à priori être les suivantes

Catégories	Gains de points d'indice majoré (IM)
A	4 points d'IM le 01/01/2017 5 points d'IM le 01/01/2018
B	6 points d'IM le 01/01/2016
C	4 points d'IM le 01/01/2017

LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT D'ECHELON AU MINIMUM

LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT D'ECHELON AU MINIMUM

- La loi de finances harmonise les durées de carrière dans les trois fonctions publiques et prévoit une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois soumis aux règles de droit commun du statut général.
- Elle supprime donc l'avancement d'échelon à l'ancienneté minimale prévue par l'article 78 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

LA SUPPRESSION DE L'AVANCEMENT D'ECHELON AU MINIMUM

- **Désormais, l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté.** Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoiront et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'Etat, il pourra être également fonction de la valeur professionnelle.
- Cette disposition s'appliquera **à compter de la publication des statuts particuliers et au plus tard :**
 - **Le 1er juillet 2016** pour les cadres d'emplois de catégorie B et certains relevant de la catégorie A (infirmiers et personnels paramédicaux, cadres de santé, filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801)
 - **Le 1er janvier 2017** pour les autres cadres d'emplois

QUESTIONS

**LA REFORME DES AGENTS CONTRACTUELS DE LA FONCTION
PUBLIQUE TERRITORIALE:
LES NOUVELLES DISPOSITIONS APPLICABLES AUX AGENTS
NON TITULAIRES.**

**DECRET 2015-1912 DU 29 DECEMBRE 2015 MODIFIANT LE
DECRET 88-145 DU 15 FEVRIER 1988**

LA REFORME DES AGENTS CONTRACTUELS

- Le cadre de la réforme amorcé par la loi « Sauvadet » du 12 mars 2012

- Le cadre juridique
 - ⇒ Le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale;
 - ⇒ Le décret 2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

SOMMAIRE : L'ETENDUE DE LA REFORME DES AGENTS CONTRACTUELS

- La forme et le contenu du contrat
- Des modifications liées aux congés et à la prise en compte de l'ancienneté conditionnant l'ouverture de certains droits
- La création d'un droit au reclassement
- De nouvelles règles relatives à la fin de contrat
- Une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sous réserve de l'application de dispositions transitoires applicables aux contrats en cours

LA FORME ET LE CONTENU DU CONTRAT

- Une affirmation du contrat comme mode de recrutement des agents contractuels;
- Le contrat, un acte au contenu expressément prévu (article 3):
 - ⇒ Date d'effet, durée, et le cas échéant la date de fin;
 - ⇒ Définition du poste occupé et catégorie hiérarchique;
 - ⇒ Définition des conditions d'emploi et de rémunération, ainsi que les droits et obligations de l'agent;
 - ⇒ Annexes aux contrats : certificats de services effectifs, règlement intérieur le cas échéant, ainsi que le descriptif précis du poste vacant à pourvoir en cas vacance temporaire (contrats article 3-2 loi 84-53) ;

LA FORME ET LE CONTENU DU CONTRAT

- La création d'une « vraie » période d'essai
 - ⇒ Une durée toujours liée à celle de l'acte d'engagement;
 - ⇒ Un renouvellement possible;
 - ⇒ Une mention expresse dans le contrat initial, tant de la période d'essai que de son renouvellement;
 - ⇒ Une procédure de licenciement davantage encadrée;

- La mise en place d'une évaluation annuelle pour les emplois permanents d'une durée supérieure à 1 an, similaire à celle prévue pour les agents titulaires;

DES MODIFICATIONS LIEES AUX CONGES ET A LA PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETE CONDITIONNANT L'OUVERTURE DE CERTAINS DROITS

- Une modification de certains droits à congé, et un nouveau décompte de la prise en charge de l'ancienneté conditionnant l'ouverture de certains droits (congé, formation, réévaluation de la rémunération...) consacré au Titre VII, notamment :
 - ⇒ Création d'un droit à congé sans traitement pour suivre une préparation à un concours, à un stage ou à une période de scolarité préalable, donnant accès à certains emplois (article 35-3);
 - ⇒ Un congé de présence parentale désormais de droit;
 - ⇒ Pour le calcul de l'indemnité de licenciement, ancienneté décomptée du contrat initialement conclu, en prenant en compte sous conditions et le cas échéant, les contrats qui se sont succédés avec des interruptions n'excédant pas 2 mois;

LA CREATION D'UN DROIT AU RECLASSEMENT

- En cas d'inaptitude physique (article 13)
 - ⇒ Pour les agents recrutés sur un emploi permanent au titre de l'article 3-3
 - ⇒ Après épuisement des droits à congé maladie ou de maternité, paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption;
 - ⇒ Inaptitude définitive à occuper son emploi;

- En cas de licenciement (article 39-5)
 - ⇒ Pour les agents recrutés sur un emploi permanent au titre de l'article 3-3
 - ⇒ Pour les seuls cas de licenciement prévus à l'article 39-5 (1° à 4°)
Ex: disparition du besoin, recrutement d'un agent titulaire, refus modification d'un élément substantiel...
 - ⇒ l'employeur territorial devra rechercher préalablement à reclasser l'agent occupant l'emploi permanent;
 - ⇒ Un reclassement devant intervenir sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique, ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, sur une catégorie inférieure;

DE NOUVELLES REGLES RELATIVES A LA FIN DE CONTRAT

- Le certificat relatif à la durée des services effectifs
 - ⇒ Une obligation qui incombe à l'autorité territoriale ;
 - ⇒ Un contenu expressément prévu (article 38) : date de recrutement et de fin de contrat; fonctions occupées, et catégorie hiérarchique dont elles relèvent, durée pendant laquelle elles ont effectivement été exercées, et le cas échéant, périodes de congés non assimilées à des périodes de travail effectif;

- Indications procédurales : fin de contrat (non-renouvellement), démission, licenciement ;
 - ⇒ Exemple concernant la procédure de licenciement (article 39-2): consécration d'un droit à communication à l'agent de l'intégralité de son dossier individuel et de toute pièce sur laquelle l'autorité territoriale entend fonder sa décision;

L'ENTREE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS ISSUES DU DECRET 2015-1912

- Une application immédiate à compter du 1^{er} janvier 2016
- Des dispositions transitoires applicables à certaines situations en cours
 - ⇒ Exemple: les contrats conclus antérieurement au 1^{er} janvier 2016 doivent être complétés au plus tard:
 - à leur renouvellement pour les CDD
 - dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du décret pour les CDI

QUESTIONS

**LA MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE
TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(RIFSEEP)**

Le RIFSEEP

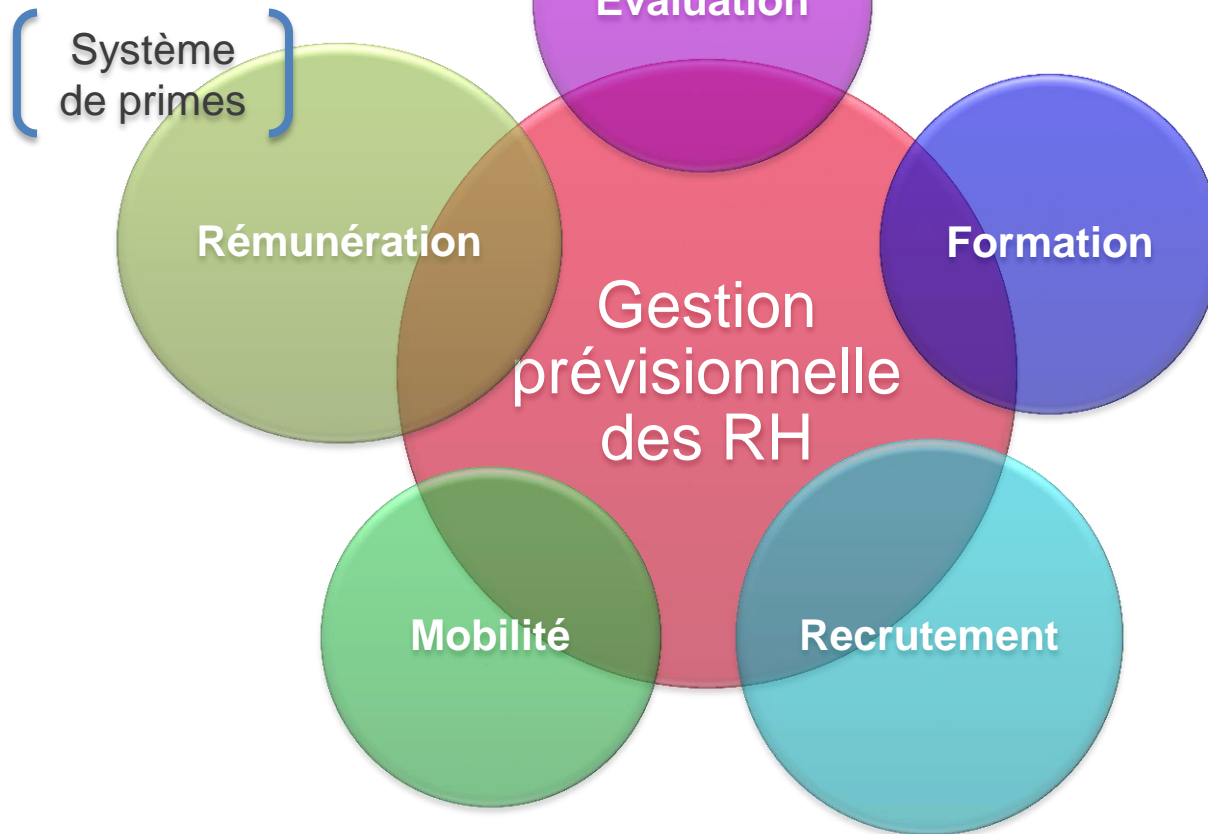
- Le cadre juridique:
 - ⇒ **La loi 84-53 du 26 janvier 1984** et notamment son article 88
 - ⇒ **Le décret 2014-513 du 20 mai 2014** portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
 - ⇒ **La circulaire du 5 décembre 2014** relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
 - ⇒ **Le décret 91-875 du 6 septembre 1991** pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
 - ⇒ **Les arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps** de référence de la fonction publique d'Etat
 - ⇒ **L'arrêté ministériel du 27 août 2015** pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (*primes compatibles avec le RIFSEEP*)

LE RIFSEEP

- Le régime indemnitaire tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.
- Un nouveau régime indemnitaire qui s'inscrit dans une démarche de simplification du paysage indemnitaire.
- Une vocation à devenir le nouvel outil indemnitaire de référence applicable à l'ensemble des corps et cadres d'emplois.
- Un régime indemnitaire mis en place à l'Etat et applicable à la FPT en vertu du principe de parité.
- Un outil de management répondant à une logique de fonction.

LE RIFSEEP AU CŒUR DU SYSTÈME DE GESTION DES RH

⇒ La rémunération comme levier de management



Le RIFSEEP

- Un régime indemnitaire ayant vocation à se substituer à l'ensemble des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir
- La suppression au 1er janvier 2016 de la PFR et IFRTS (sauf pour les EJE)
- Toutes les primes ne sont pas impactées :
 - ⇒ Les primes visées par l'arrêté ministériel du 27 août 2015 :
Les indemnités « compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 susvisé »
 - ⇒ Primes précisées par la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 :
Indemnisation des dépenses engagées au titre des missions exercées; les dispositifs d'intéressement collectif; les dispositifs compensant perte pouvoir achat; les sujétions ponctuelles directement liées à durée de travail
 - ⇒ Référence à la circulaire du 27 septembre 2010 relative à la mise en place de la PFR

LE RIFSEEP

- Ainsi, devraient être cumulables:
 - ⇒ IHTS
 - ⇒ Indemnités d'astreinte et de permanence
 - ⇒ Frais de déplacement (indemnité de mission et de stage) et frais de changement de résidence
 - ⇒ La prime de départ volontaire et la prime d'intéressement collectif
 - ⇒ La GIPA
 - ⇒ Avantages acquis type « vraie » prime de fin d'année
 - ⇒ La NBI, l'IR et le SFT
 - ⇒ La prime de responsabilité des DGS

- Et, sous réserve de validation par le juge administratif, les primes compensant travail de nuit/dimanche/jour férié/dépassement des cycles de travail

Ex:

- L'indemnité horaire pour travail des dimanches et jours fériés et l'indemnité horaire pour travail de nuit, communes à l'ensemble des filières
- L'indemnité pour travail dominical régulier et l'indemnité pour service de jour férié des adjoints territoriaux du patrimoine.

Attention: Il convient de rappeler que les sujétions indemnisées par ces primes ne devraient pas pouvoir être prises en compte comme critère pour l'attribution de l'IFSE.

LE RIFSEEP

- A l'inverse, devraient être intégrées dans l'IFSE (source circulaire décembre 2014):
 - ⇒ La PFR et l'IFRTS
 - ⇒ IFTS
 - ⇒ IAT
 - ⇒ IEMP
 - ⇒ Prime de fonctions informatiques (prime pour le personnel affecté au traitement de l'information)

- Et, sous réserve de validation du juge administratif, toutes primes liées aux fonctions et la manière de servir, telles que (liste non exhaustive):
 - ⇒ PSR et ISS pour la filière technique
 - ⇒ Indemnité spéciale des conservateurs des bibliothèques, Prime de technicité forfaitaire des personnels des bibliothèques, Indemnité scientifique des personnels de la conservation du patrimoine, Indemnité de sujétions spéciales des conservateurs du patrimoine pour la filière culturelle patrimoine
 - ⇒ Indemnité de sujétions de conseiller des activités physiques et sportives pour la filière sportive ...

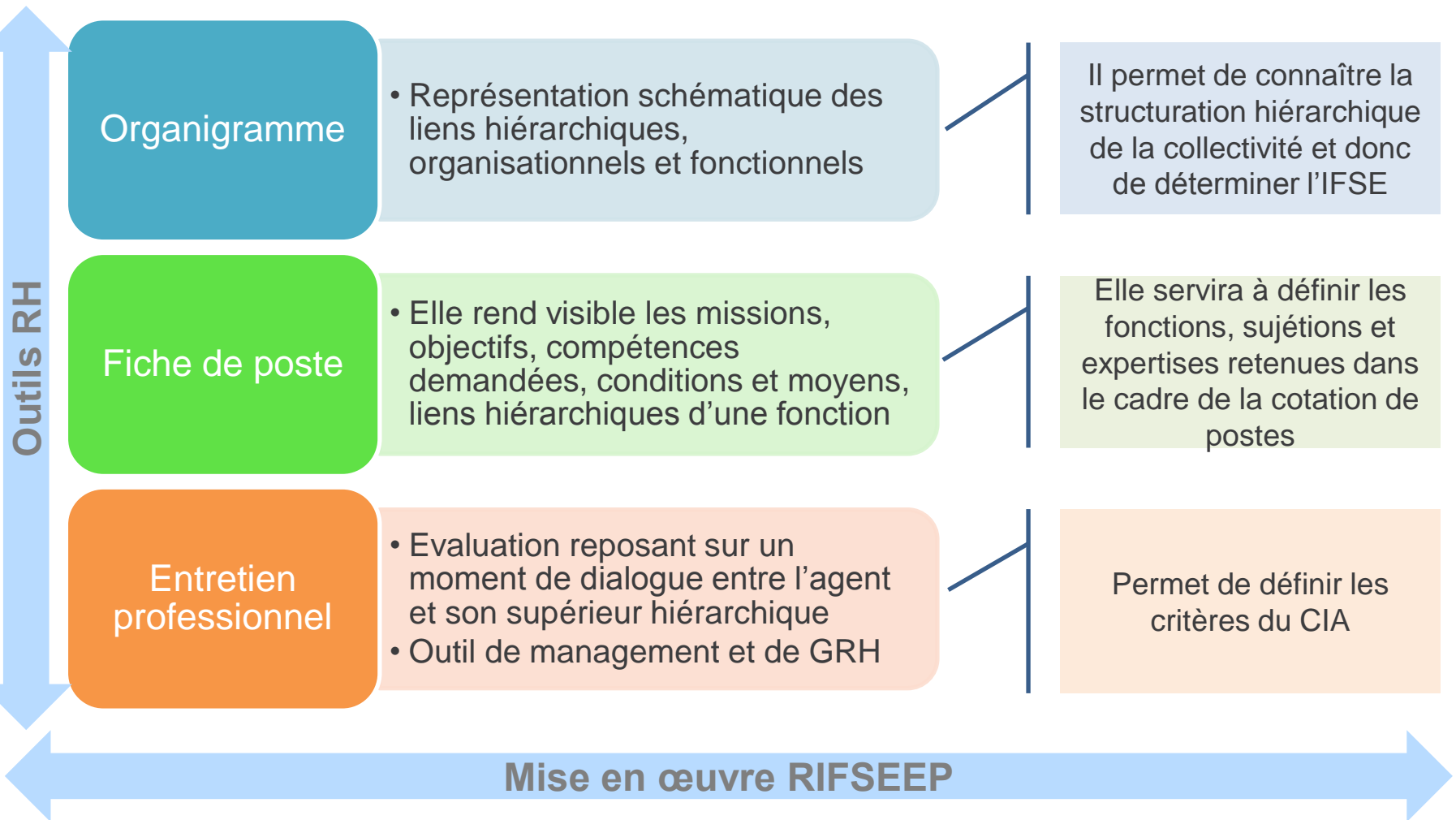
LE RIFSEEP : DATE D'APPLICATION ET DELAI RAISONNABLE

- Initialement prévu au 1er juillet 2015 puis repoussée au 1er janvier 2016 pour les premiers cadres d'emplois concernés
- Sont actuellement concernés les cadres d'emplois suivants:
 - ⇒ Administrateurs, Attachés, Rédacteurs, Adjoints administratifs
 - ⇒ animateurs et Adjoints d'animation
 - ⇒ Conseillers territoriaux socio-éducatif et Assistants territoriaux socio-éducatif
 - ⇒ Educateurs des APS et Opérateurs des APS
 - ⇒ Agents sociaux
 - ⇒ ATSEM
- Pour les autres cadres d'emplois, une mise en œuvre progressive jusqu'au 1er janvier 2017
- Ne seront pas concernées les filières Police municipale et Sapeurs pompiers territoriaux

LE RIFSEEP : DATE D'APPLICATION ET DELAI RAISONNABLE

- Un délai de transposition non prévu par la loi
- La problématique du défaut de base réglementaire de certaines primes
- Un versement à priori toujours possible sur la base des délibérations existantes mais conséquence = impossibilité de modifier celle-ci sauf pour passer au RIFSEEP
- La DGCL positionnée en faveur d'une transposition dans un délai raisonnable (cf. Jurisprudence CE du 10 janvier 1930, *Despujols*)
- Préconiser de respecter un délai maximum de 6 mois suivant la parution des arrêtés mettant en œuvre le RIFSEEP
- Une mise en place dans les meilleurs délais reste préférable
- Des outils GRH au service d'une mise en place rapide et efficace

LE RIFSEEP : LES OUTILS RH AU SERVICE DE LA MISE EN OEUVRE



LA NOUVELLE ARCHITECTURE DU RI : UNE INDEMNITÉ EN DEUX PARTS

IFSE :

①

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise

- La part obligatoire
- Une indemnité principale
- Déterminée en appréciant la place au sein de *l'organigramme et des spécificités de la fiche de poste*



CIA :

②

Complément Indemnitaire Annuel

- Une part facultative
- Un complément annuel
- Déterminé au regard des *critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel*

RIFSEEP

**L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS, ET D'EXPERTISE
(IFSE)**

Le RIFSEEP : L'IFSE

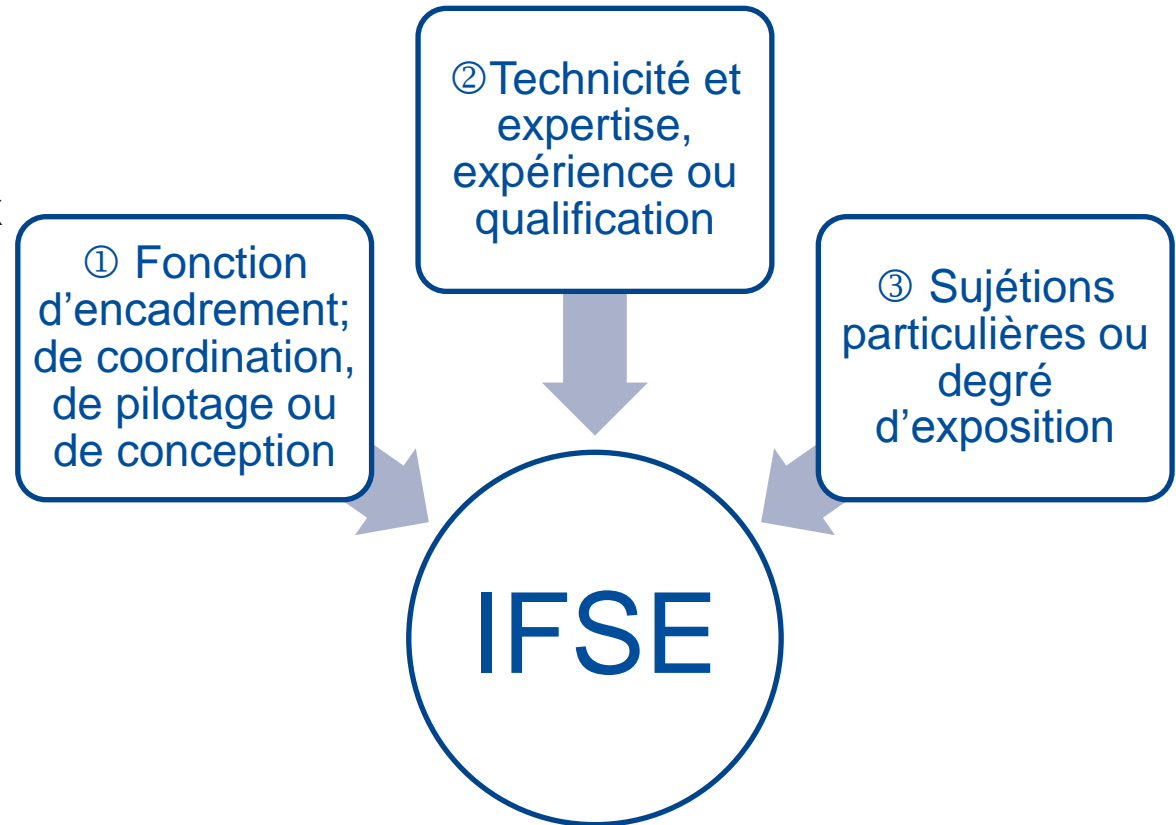
- Un objectif de valorisation de l'ensemble du parcours professionnel de l'agent
- Repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux **fonctions exercées d'une part**, et sur la **prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée d'autre part**.
- Une logique de fonctions et non plus de grade

Le RIFSEEP: l'IFSE

- Le rôle de l'Assemblée Délibérante:
 - ⇒ Définir le nombre de groupes de fonctions par cadre d'emplois avec l'obligation de prévoir un groupe minimum
 - ⇒ Définir les montants de chaque groupe dans la seule limite maximale du montant plafond du groupe le plus élevé prévu pour les corps de référence de l'Etat.
 - ⇒ Arrêter les critères d'appartenance à ces groupes
 - ⇒ Définir les critères de l'expérience professionnelle
 - ⇒ Définir la périodicité des versements
 - ⇒ Le cas échéant, définir les modalités de prise en compte des absences (ex : maladie)

LE RIFSEEP : L'IFSE ET SES 3 CRITÈRES

- Fixation de l'indemnité selon des *critères professionnels* liés aux fonctions exercées
- Chaque cadre d'emplois est réparti en *groupes de fonctions* suivant 3 principaux critères
- Un nombre minimum d'un groupe de fonction par catégorie hiérarchique



LE RIFSEEP : L'IFSE ET LA RÉPARTITION EN GROUPES DE FONCTIONS

- Une nouvelle architecture du régime indemnitaire répondant à une *logique de fonction et de poste*
- Une répartition *par groupe de fonction et par catégorie*, et non par grade et filière
- Exemple de structuration à l'Etat :

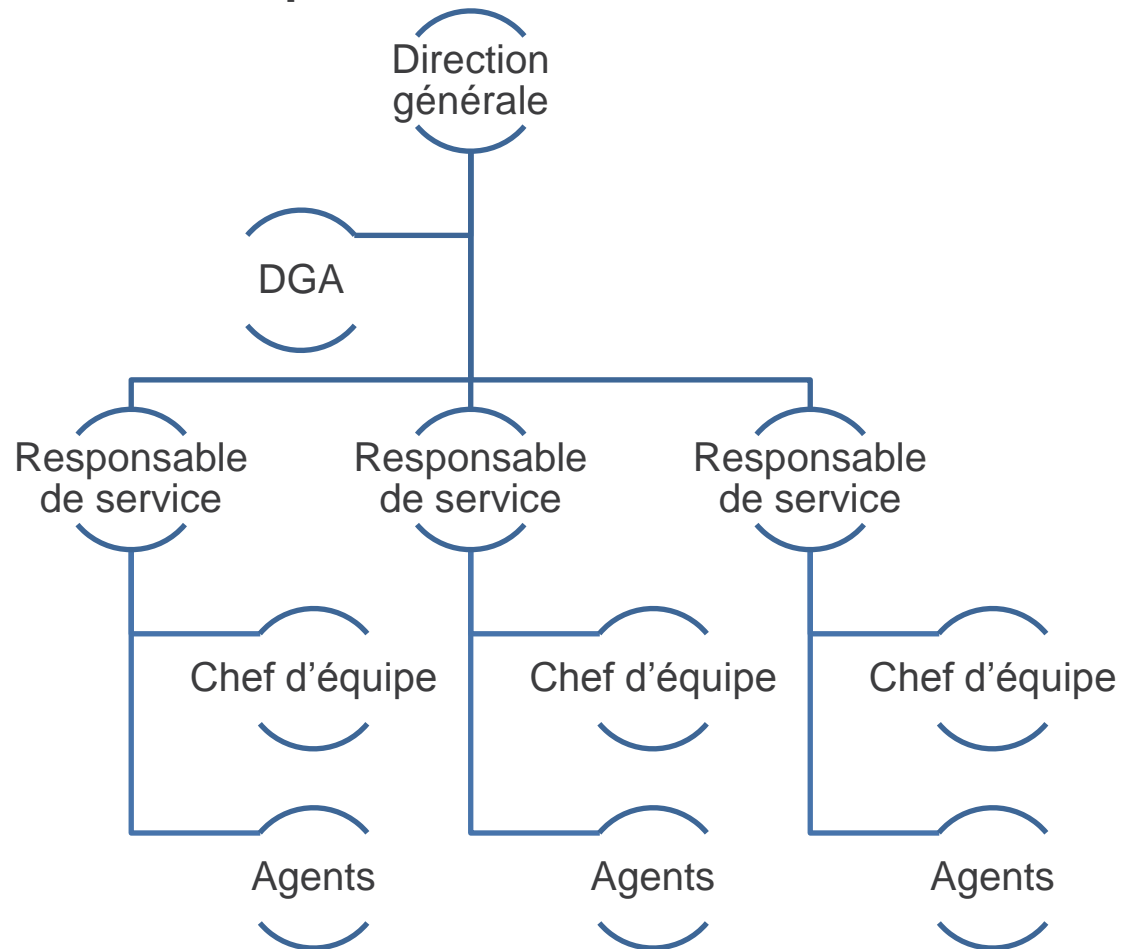
Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 1
<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 2
<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 3	
<input type="checkbox"/> 4		

- Une *déclinaison en critères professionnels* pour rendre objectif la répartition en groupes de fonctions

LE RIFSEEP : L'IFSE ET LA RÉPARTITION EN GROUPES DE FONCTIONS

Illustration de la chaîne hiérarchique d'une collectivité de moins de 350 agents

⇒ 3 principales strates managériales : supérieur, intermédiaire, de proximité



LE RIFSEEP/ L'IFSE : UTILITÉ ET USAGES DES CRITÈRES D'ÉVALUATION

LE CRITÈRE (réfèrent)

Ce par rapport à quoi je vais me prononcer

Du côté de la cible à atteindre, des normes à partir desquelles on émet un jugement de valeur sur l'activité, les fonctions exercées

L'INDICATEUR (référé)

Ce à partir de quoi je vais porter une appréciation

Du côté des traces, des informations sur les fonctions, l'activité, le poste, attestant la présence ou l'absence du critère



- ⇒ Un critère d'évaluation est un élément de référence
- ⇒ Il sert de guide et de repère pour « apprécier »
- ⇒ Il n'y a pas de bons ou mauvais indicateurs
- ⇒ L'essentiel est de pouvoir expliciter en toute transparence

LE RIFSEEP/ L'IFSE : UTILITÉ ET USAGES DES CRITÈRES D'ÉVALUATION

- Par exemple, pour le critère ① du Décret « Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception » :

Sous-critère CDG13 : Exercice de la responsabilité managériale	Indicateur 1 : Exercice d'une responsabilité hiérarchique	Fonction en correspondance : Responsable de service
	Indicateur 2 : Exercice d'un encadrement fonctionnel	Fonction en correspondance : Chargé de projet

L'IFSE : CRITÈRES DU DÉCRET ET SOUS-CRITÈRES PROPOSÉS PAR LE CDG13

Critère du Décret	Sous-critères CDG13
① Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Exercice de la responsabilité managériale
	Etendue du périmètre d'action
	Missions principales en matière de pilotage et de conception
② Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	Mobilisation des compétences : <ul style="list-style-type: none"> - Complexité des missions - Technicité et expertise
	Expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions : <ul style="list-style-type: none"> - Diversité des domaines de compétences
	Qualification : <ul style="list-style-type: none"> - Niveau de formation requis sur le poste - Habilitation / Agrément
③ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Exposition relationnelle dans l'exercice de la fonction
	Sujétions issues du document unique

L'IFSE : ZOOM SUR LE CRITÈRE ① DU DÉCRET : FONCTION D'ENCADREMENT, DE COORDINATION, DE PILOTAGE OU DE CONCEPTION

Illustrations pour la catégorie A avec 4 groupes de fonctions

Critères du Décret	Sous-critères CDG13	A1	A2	A3	A4
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Exercice de la responsabilité managériale	Direction	Responsabilité hiérarchique	Coordination, encadrement fonctionnel	Pas de responsabilité managériale
	Etendue du périmètre d'action	Toute la collectivité, plusieurs directions ou services	Un service	Un service ou une équipe	Projets ou missions
	Missions principales	Définition et pilotage de missions stratégiques	Définition et pilotage des missions et gestion du service	Pilotage et coordination fonctionnelle d'un service ou d'une équipe	Conception, pilotage et mise en œuvre de projets, de missions
<i>Type de postes</i>		<i>DGS, DGA...</i>	<i>Responsable de service</i>	<i>Chef de projet, adjoint au responsable de service</i>	<i>Chargé de mission, autre cadre A</i>

L'IFSE : UN EXEMPLE DE MODULATION (CRITÈRES ② ET ③ DU DÉCRET)

Illustrations pour 1 groupe de fonction de la catégorie A

Groupe de fonction	Critère 1 Décret « Encadrement »	Critère 2 « Expertise »	Critère 3 « Sujétion »
A1 : Direction (DGS, DGA...)	Exercice de la responsabilité managériale : Direction	Mobilisation des compétences : ⇒ Complexité de l'exercice des missions : Existence d'une complexité et d'une simultanéité des missions et d'une dimension stratégique ⇒ Technicité et expertise : Conception, mise en œuvre et évaluation de politiques publiques	Exposition relationnelle dans le cadre de l'exercice des fonctions : Diversité des relations (internes/externes; élus/agents/administrés...) Fréquence des relations
	Etendue du périmètre d'action : Toute la collectivité, plusieurs directions ou services	Expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions : Diversité des domaines de compétences	Sujétions issues du document unique : DU et sujétions ou qualifications particulières
	Missions principales : Définition et pilotage de missions stratégiques	Qualification nécessaire : ⇒ Niveau de formation initiale : Bac+ 3 et plus ⇒ Habilitation : à définir selon le poste	/

LE RIFSEEP : L'IFSE

- La prise en compte de l'expérience professionnelle
- Permet une revalorisation du montant de l'IFSE
- Des critères à définir qui ne peuvent tenir compte de l'ancienneté de l'agent et qui doivent également être différenciés de l'engagement et la manière de servir
- Un réexamen :
 - ⇒ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
 - ⇒ a minima tous les 4 ans (ou moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement);
 - ⇒ en cas de changement de grade suite à une promotion.
- Un instrument de management : reconnaissance d'un changement de poste ou d'un développement de compétences

L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE : NOUVEAUTÉ MAJEURE DU DISPOSITIF

Ce qu'elle est :

- ▶ La connaissance acquise par la pratique et l'élargissement des compétences
- ▶ L'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances

Ce qu'elle n'est pas :

- ▶ L'ancienneté dans la collectivité (avancement d'échelon)
- ▶ La valorisation de l'engagement et de la manière de servir

■ Exemple de critères :

- *Nombre d'années sur le poste occupé* (pourrait être pris en compte y compris les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...)
- *Nombre d'années dans le domaine d'activité* (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation)

LE RIFSEEP: L'IFSE

- Les plafonds sont fixés par arrêtés ministériels :
- ADMINISTRATEURS
- Arrêté ministériel du 29 juin 2015

	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Administrateur	4 150 €	Groupe 3	42 330 €
Administrateur hors classe	4 600 €	Groupe 2	46 920 €
Administrateur général	4 900 €	Groupe 1	49 980 €

LE RIFSEEP : L'IFSE

- ATTACHES TERRITORIAUX
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS
Attaché	1 750 €	Groupe 4	20 400 €	11 160 €
Attaché principal	2 500 €	Groupe 3	25 500 €	14 320 €
Directeur	2 500 €	Groupe 2	32 130 €	17 205 €
		Groupe 1	36 210 €	22 310 €

LE RIFSEEP : L'IFSE

- CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIF
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

Grades du cadre d'emplois des conseillers territoriaux socio-éducatif	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Conseiller socio-éducatif	1 400 €	Groupe 2	15 300 €
Conseiller socio-éducatif supérieur	1 400 €	Groupe 1	19 480 €

LE RIFSEEP : L'IFSE

- REDACTEURS, EDUCATEURS APS ET ANIMATEURS
- Arrêté ministériel du 19 mars 2015

	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE *
Rédacteur, éducateur des APS et animateur territoriaux	1 350 €	Groupe 3	14 650 €
Rédacteur, éducateur des APS et animateur principaux 2ème classe	1 450 €	Groupe 2	16 015€
Rédacteur, éducateur des APS et animateur principaux 1ère classe	1 550 €	Groupe 1	17 480 €

LE RIFSEEP : L'IFSE

- ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE
Assistant socio-éducatif	1 020 €	Groupe 2	10 560 €
Assistant socio-éducatif principal	1 100 €	Groupe 1	11 970 €

LE RIFSEEP : L'IFSE

- ADJOINTS ADMINISTRATIF, AGENT SOCIAL, ATSEM, ADJOINT D'ANIMATION, OPERATEUR DES PAS
- Arrêté ministériel du 20 mai 2014

	Montants minimaux annuels de l'IFSE	Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE *
Adjoint administratif, agent social, ATSEM, adjoint d'animation et opérateur des APS de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	1 200 €	Groupe 2	10 800 €
Adjoint administratif, agent social, ATSEM, adjoint d'animation et opérateur des APS principaux de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	1 350 €	Groupe 1	11 340 €

Le RIFSEEP

- **La garantie d'un maintien du montant indemnitaire perçu mensuellement avant le déploiement du RIFSEEP (article 6 du décret)**
- **Ainsi, lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, devra être conservé au titre de l'IFSE uniquement.**
- Seules les primes versées au titre du grade détenu, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que de la manière de servir de l'agent pourront être prises en compte.
- Un maintien limité dans le temps jusqu'au prochain changement de fonctions

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

LE RIFSEEP : LE CIA

- Un complément tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.
- Un élément facultatif, n'ayant pas vocation à être systématiquement reconduit d'une année sur l'autre
- Dans l'hypothèse où celui-ci serait prévu, son montant **sera alors compris entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par l'organe délibérant** de la collectivité qui ne pourra excéder le montant plafond fixé par l'arrêté ministériel applicable au corps de référence de l'Etat.
- Un lien avec l'évaluation professionnelle des agents

LE RIFSEEP : LE CIA ET LES CRITÈRES DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

1

Résultats professionnels et réalisations des objectifs



- Capacité à concevoir et conduire un projet
- Respect des délais et des échéances
- Analyse et synthèse
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Etc.

2

Compétences professionnelles et techniques



- Maîtrise du cadre réglementaire et des techniques propres au domaine d'activité
- Organiser, planifier son travail, mettre en œuvre des instructions
- Etc.

3

Qualités relationnelles et manière de servir



- Disponibilité
- Capacité à transmettre ses connaissances
- Travail en autonomie
- Réactivité face à une situation d'urgence
- Etc.

4

Capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions d'un niveau supérieur



- Capacité à piloter, animer et organiser une équipe
- Capacité à définir et négocier les missions et les objectifs
- Etc.

LE RIFSEEP : LE CIA

- Un montant doublement limité:
 - ⇒ Un plafond fixé par arrêté à ne pas dépasser
 - ⇒ Une part non disproportionnée par rapport à l'IFSE:
 - 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
 - 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
 - 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

LE RIFSEEP : LE CIA

- Les plafonds sont fixés par arrêtés ministériels :
- ADMINISTRATEURS
- Arrêté ministériel du 29 juin 2015

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 3	7 470 €
Groupe 2	8 280 €
Groupe 1	8 820 €

LE RIFSEEP : LE CIA

- ATTACHES TERRITORIAUX
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 4	3 600 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 2	5 670 €
Groupe 1	6 390 €

LE RIFSEEP : LE CIA

- CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIF
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 2	2 700 €
Groupe 1	3 440 €

LE RIFSEEP : CIA

- REDACTEURS, EDUCATEURS APS ET ANIMATEURS
- Arrêté ministériel du 19 mars 2015

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 3	1 995 €
Groupe 2	2 185€
Groupe 1	2 380 €

LE RIFSEEP : LE CIA

- ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS
- Arrêté ministériel du 3 juin 2015

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 2	1 440 €
Groupe 1	1 630 €

LE RIFSEEP : LE CIA

- ADJOINTS ADMINISTRATIF, AGENT SOCIAL, ATSEM, ADJOINT D'ANIMATION, OPERATEUR DES PAS
- Arrêté ministériel du 20 mai 2014

Groupes de fonctions	Montants maximaux annuels CIA
Groupe 2	1 200 €
Groupe 1	1 260 €

CONSEILS ET POINTS D'ATTENTION

LE RIFSEEP : CONSEILS ET POINTS D'ATTENTION

Des critères à adapter à chaque collectivité



- Taille
- Organisation & fonctionnement
- Orientations générales

Des critères en nombre limité



- Simples et compréhensibles
- En correspondance avec les catégories hiérarchiques et le cadre d'emploi
- Simplicité d'usage

Une vigilance sur certains critères



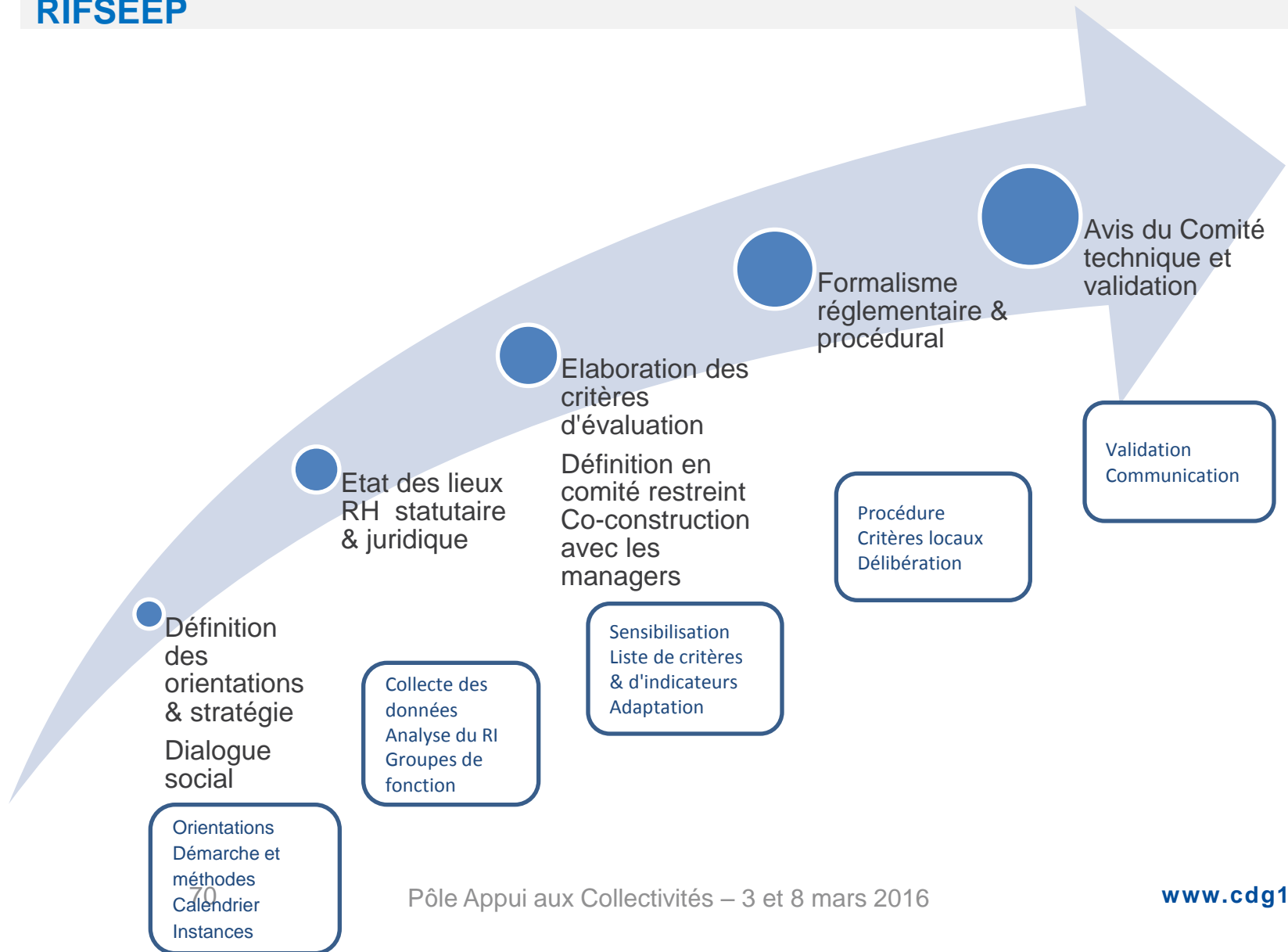
- Les sujétions particulières ne doivent pas recouper des primes existantes
- Des critères pour « répartir » et d'autres pour « moduler »
- Des outils RH sur lesquels s'appuyer : organigramme / fiche de poste / document unique / entretien d'évaluation

Une démarche concertée



- Définition des critères par la collectivité
- Explicitation et partage en interne (dialogue social)
- Avis du Comité technique et validation par l'organe délibérant

EN SYNTHÈSE, LA DÉMARCHE D'ÉLABORATION DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP



QUESTIONS